



Instrucción de la Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades para la adaptación al ámbito del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, aprobado por Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo

La Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidas a tratos degradantes (artículo 15), al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora, a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Además, en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la aplicación y garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado, y prohíbe la discriminación, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El artículo 95.2.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, tipifica como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral.

El Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.

CSV : GEN-3f16-857a-59c4-288f-c2eb-72c5-ef48-0993

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : CARLOS MARCO ESTELLÉS | FECHA : 26/09/2024 15:47 | NOTAS : F





Según el apartado VI del Protocolo, los Departamentos y Organismos Públicos de la Administración General del Estado deberán realizar la adaptación que se requiera mediante procedimientos de trabajo, instrucciones o cualquier otra herramienta que en cada caso resulte adecuada, para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación.

Por su parte, la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que la aplicación del Protocolo de actuación sobre medidas relativas al acoso sexual o al acoso por razón de sexo regulado en el artículo 62 de dicha Ley tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo apruebe.

Procede ahora adaptar el Protocolo de actuación, aprobado por Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, al ámbito de los servicios centrales del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

La Mesa Delegada en el Departamento dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, de la que forma parte la representación sindical, ha sido informada de esta adaptación del Protocolo.

Por todo ello, procedo a dictar las siguientes instrucciones:

1. **Ámbito de aplicación**

Esta Instrucción es de aplicación a todo el personal de los servicios centrales del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, con independencia de su categoría laboral o profesional, y del lugar y prestación de servicios.

En base a lo establecido en el artículo 3 del Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso (incluidos el acoso sexual y el acoso por razón de sexo), que se adoptó en Ginebra el 21 de junio de 2019, ratificado por España el 16 de junio de 2022 y en vigor desde el 5 de mayo de 2023, se entiende como “mundo del trabajo” (o ámbito laboral) el que se desarrolla en el lugar de trabajo físico (inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo), en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso, o en los que utiliza instalaciones sanitarias, aseos y vestuarios, en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo (incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación), en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre domicilio y lugar de trabajo.

Esta Instrucción también resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con el Ministerio, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan cualquier tipo de colaboración análoga.





En las contrataciones administrativas, encargos a medios propios de la Administración y convenios de colaboración o acuerdos, se incluirán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares y otros documentos reguladores de la relación jurídica las obligaciones y requerimientos a las entidades firmantes que resulten más convenientes para asegurar la prevención, corrección y protección a las víctimas de toda forma de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

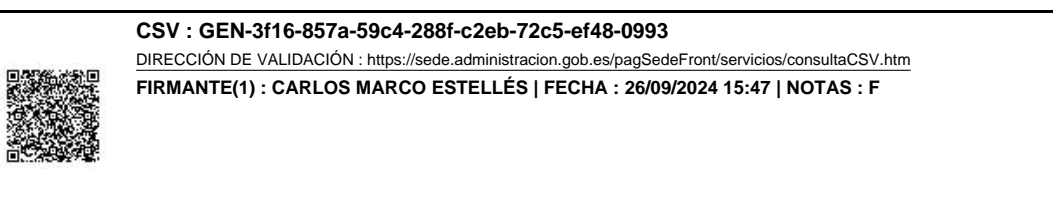
2. Declaración de principios

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son una forma de violencia de género y un riesgo de psicosocial en el ámbito de la salud laboral, que debe ser tratado a través de los circuitos establecidos dentro de la prevención de los riesgos laborales: atentan contra la dignidad e integridad de quienes lo sufren, y suponen, además, una violación de sus derechos fundamentales.

A efectos de este Protocolo, estará incluida toda forma en que pueda producirse el acoso sexual o acoso por razón de sexo, incluyendo el realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso.

Por ello, en representación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, **esta Subsecretaría manifiesta de forma rotunda el rechazo a todo tipo de acoso sexual y acoso por razón de sexo**, en todas sus formas y modalidades, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora, su situación en el Ministerio, su nivel jerárquico, puesto que ocupe o relación jurídica con la Administración, y se compromete a:

- a) Garantizar el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno.
- b) Fomentar y mantener una cultura organizacional tolerante y libre de discriminación.
- c) Informar, sensibilizar y formar a todo el personal sobre las consecuencias personales y profesionales del acoso sexual y acoso por razón de sexo para la persona que los sufre y las consecuencias para quien los realiza, y sobre los mecanismos de información, asesoramiento, comunicación, denuncia e investigación existentes.
- d) Investigar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en esta adaptación del Protocolo (en adelante "Protocolo") y en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando procedimientos específicos que respondan a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona, protección de la víctima, y tratamiento reservado de la información, con el consiguiente deber de sigilo para





todas las personas implicadas en el desarrollo del Protocolo, según lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

- e) Proteger, apoyar y asesorar a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en especial a través de las Asesorías Confidenciales, la Unidad de Igualdad, y el Servicio de Prevención mediante los sistemas de vigilancia de la salud y la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- f) Garantizar y mantener la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme lo señalado en este Protocolo.
- g) Identificar y difundir la unidad responsable de recibir y tramitar las comunicaciones de activación del Protocolo, así como el listado de personas que pueden desempeñar la Asesoría Confidencial.

3. Definiciones y consideraciones generales

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y con el anexo V del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, se establecen las siguientes definiciones.

3.1. Acoso sexual

3.1.1. Definición

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3.1.2. Listado no exhaustivo de conductas constitutivas de acoso sexual

- a) Conductas verbales:
 - Insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
 - Flirteos ofensivos.
 - Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables.
 - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
 - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
 - Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
 - Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

	CSV : GEN-3f16-857a-59c4-288f-c2eb-72c5-ef48-0993
	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
	FIRMANTE(1) : CARLOS MARCO ESTELLÉS FECHA : 26/09/2024 15:47 NOTAS : F



b) Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas o gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

c) Comportamientos físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado.
- Abrazos o besos no deseados.
- Acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Gestos obscenos.

d) Chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual *quid pro quo* o chantaje sexual, que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea de forma directa o indirecta, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

e) Acoso sexual ambiental:

En este tipo de acoso sexual, la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual: éstos pueden ser realizados por cualquier miembro de la organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

3.2. Acoso por razón de sexo

3.2.1. Definición

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.





Para que una situación sea calificable de acoso por razón de sexo se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por ésta como tal.
- Resultado pluriofensivo: el ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir discriminación ni daños a la salud, psíquica o física.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de otros cuidados familiares estará amparado por la aplicación de este Protocolo cuando se den los requisitos definidos.

En todo caso se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminar de forma directa o indirecta por razón de sexo: estas conductas quedan estrictamente prohibidas.

3.2.2. Listado no exhaustivo de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

- Despreciar la valía profesional por el hecho de la maternidad o la paternidad.
- Realizar conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Realizar descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de sexo.
- Minusvalorar, despreciar o aislar a quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
- Asignar a una persona en función de su sexo de tareas sin sentido o imposibles de lograr, o sometidas a plazos irracionales.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.
- Asignar a una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Realizar comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios sexistas.

	CSV : GEN-3f16-857a-59c4-288f-c2eb-72c5-ef48-0993
	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
	FIRMANTE(1) : CARLOS MARCO ESTELLÉS FECHA : 26/09/2024 15:47 NOTAS : F



- Ridicularizar o menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ignorar las aportaciones, comentarios o acciones, excluir o no tomar en serio a una persona por razón de su sexo.
- Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.
- En general, realizar cualquier conducta discriminatoria por razón de sexo.

3.3. Consideración como falta muy grave

Las conductas constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo podrían ser calificadas como falta muy grave, según el artículo 95.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

3.4. Unidad responsable de recibir y tramitar las comunicaciones de activación del Protocolo

La Unidad de activación frente al acoso será la unidad receptora responsable de recibir y tramitar las comunicaciones de activación del Protocolo. Los miembros de esta Unidad serán designados por la persona titular de la Subsecretaría.

3.5. Asesorías Confidenciales

3.5.1. Definición

La Asesoría Confidencial será la persona que, previa y específicamente formada para ello, asistirá a la víctima que presente o quiera presentar una comunicación de activación del Protocolo.

Entre sus funciones estarán las siguientes:

- a) Asistir y asesorar a la víctima.
- b) Informar a la víctima sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación posibles.
- c) Elaborar informes técnicos en base a sus actuaciones durante el Protocolo.
- d) Intervenir de forma directa en el estudio de los hechos detallados en las comunicaciones.
- e) Realizar entrevistas a las personas implicadas.
- f) Poner en conocimiento de la Unidad de activación frente al acoso los hechos sucedidos cuando existan evidencias suficientes de acoso sexual o acoso por razón de sexo, previo conocimiento de la víctima.

3.5.2. Designación

Cualquier persona al servicio del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, de forma voluntaria, tras recibir la formación necesaria, podrá ser designada por la persona responsable de

	CSV : GEN-3f16-857a-59c4-288f-c2eb-72c5-ef48-0993
	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm FIRMANTE(1) : CARLOS MARCO ESTELLÉS FECHA : 26/09/2024 15:47 NOTAS : F



la Unidad de activación frente al acoso para el ejercicio de las funciones de asesoría confidencial encomendadas por este Protocolo.

En la realización de las designaciones y la confección del listado de Asesorías Confidenciales se procurará que las personas que realicen las funciones de asesoría confidencial ostenten distintas categorías profesionales, que pertenezcan a ambos sexos y que sean adecuadas en número, de forma que se garantice que sean fácilmente accesibles por todo el personal.

Por parte del Ministerio se facilitará la disponibilidad del tiempo necesario para desarrollar las funciones de asesoría confidencial a las personas que sean designadas como Asesorías Confidenciales.

3.5.3. Formación

Para desempeño de las funciones de Asesoría Confidencial será necesario haber superado el curso de «Asesoría confidencial en la AGE», que será impartido por la Dirección General de la Función Pública con la colaboración del Instituto de las Mujeres y en su caso de personas expertas, o una formación equivalente.

3.6. Comité de Asesoramiento


3.6.1. Composición

El Comité de Asesoramiento será paritario y estará formado por:

- a) Dos personas del Departamento, de las cuales una de ellas figurará en el listado de Asesorías Confidenciales del Ministerio.
- b) Dos personas representantes del personal del Ministerio, que serán elegidas por las personas representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Delegada.

En la designación de las personas integrantes del Comité se garantizará la distancia de parentesco, por afinidad o consanguinidad, así como las relaciones de amistad o enemistad manifiesta, y/o relación de ascendencia o dependencia funcional u orgánica entre ellas y las personas implicadas en el caso. La persona del Comité de Asesoramiento afectada quedará automáticamente inhabilitada para participar en las actuaciones y será sustituida por otra persona que se nombrará al efecto. Asimismo, se procurará la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Las personas designadas no habrán intervenido en las etapas anteriores previas a la constitución del comité de asesoramiento, ni tampoco intervendrán en las posteriores.

	CSV : GEN-3f16-857a-59c4-288f-c2eb-72c5-ef48-0993
	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm FIRMANTE(1) : CARLOS MARCO ESTELLÉS FECHA : 26/09/2024 15:47 NOTAS : F



Los miembros del Comité de Asesoramiento serán designados por la persona titular de la Subsecretaría.

Cuando el Comité lo estime necesario, podrá asistirle una persona experta en materia de igualdad y acoso sexual o acoso por razón de sexo designada al efecto. Dicha persona deberá ser empleada o empleado público de la Administración General del Estado.

3.6.2. Régimen de funcionamiento del Comité de Asesoramiento

Todos los componentes de este Comité estarán obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir, y no podrán transmitir ni divulgar información, tanto en proceso de investigación como en los casos ya informados.

El funcionamiento del Comité se regirá por:

- a) Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.
- b) La normativa legal y convencional española en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulte de aplicación.
- c) Las directivas y recomendaciones de la Unión Europea en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo que resulten de aplicación.
- d) Las previsiones recogidas en este Protocolo.
- e) Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité.

3.7. Garantías de actuación

Las garantías de actuación que deben respetarse en todas las actuaciones son las siguientes:

- a) Respeto y protección a las personas:

Se deberá proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas implicadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán ser asistidas por alguna persona representante unitaria o sindical u otra acompañante de su elección, en todo momento a lo largo de la aplicación de este Protocolo, si así lo requieren.

	CSV : GEN-3f16-857a-59c4-288f-c2eb-72c5-ef48-0993
	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
	FIRMANTE(1) : CARLOS MARCO ESTELLÉS FECHA : 26/09/2024 15:47 NOTAS : F



b) Confidencialidad y respeto a la intimidad:

Las personas que intervengan en las actuaciones previstas en este Protocolo tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva sobre las mismas; no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas, informadas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial y se respetará la normativa en materia de protección de datos. En particular, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016.

c) Diligencia y celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el Protocolo:

La investigación y la adopción de decisiones deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que las actuaciones puedan ser completadas en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

d) Imparcialidad:


Se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en las actuaciones lo harán de buena fe, de cara a la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos comunicados.

e) Protección de la dignidad de las personas implicadas:

El Departamento deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas implicadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

f) Derecho a la información:

Tanto la víctima como la persona presunta acosadora tienen derecho, en la aplicación del Protocolo, a conocer todo momento la información sobre el desarrollo de la aplicación del mismo, los derechos y deberes que les asisten, sobre qué fase se está desarrollando y, en su caso, del resultado de dicha fase del Protocolo. Esta información será proporcionada por la Unidad de activación frente al acoso.

	CSV : GEN-3f16-857a-59c4-288f-c2eb-72c5-ef48-0993
	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
	FIRMANTE(1) : CARLOS MARCO ESTELLÉS FECHA : 26/09/2024 15:47 NOTAS : F



g) Prohibición de represalias:

Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una comunicación, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.

h) Actuación durante la tramitación de procedimientos disciplinarios o jurisdiccionales:

Durante la tramitación de procedimientos disciplinarios o jurisdiccionales, los órganos competentes del Ministerio deberán iniciar la puesta en marcha de las medidas provisionales más adecuadas para asegurar la eficacia de la resolución final que pudiera recaer y para la protección de las víctimas y el cumplimiento de los objetivos de este Protocolo.

Las medidas organizativas y de formación implantadas según lo indicado en el apartado 6.2.3 de este Protocolo podrán continuarse durante la tramitación de procedimientos disciplinarios o jurisdiccionales, salvo que durante la tramitación de los mismos se decida su suspensión, así como extenderse una vez concluidos los mismos si así se considera conveniente para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

i) Interseccionalidad:


Tanto en las medidas organizativas y formativas que ponga en marcha el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, como en la tramitación de los procedimientos, se tendrá en cuenta la interacción con otras circunstancias que puedan suponer discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3.8. Aspectos generales

La víctima o persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo, incluyendo el realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso, podrá solicitar la activación del Protocolo mediante la presentación de una comunicación de activación, y tendrá derecho a obtener una respuesta.

El Ministerio deberá dejar constancia por escrito de las comunicaciones presentadas, incluso cuando los hechos sean comunicados verbalmente, así como de todo lo actuado en aplicación de este Protocolo.

Cualquier empleada o empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca, para lo que podrá utilizar el canal de

	CSV : GEN-3f16-857a-59c4-288f-c2eb-72c5-ef48-0993
	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm FIRMANTE(1) : CARLOS MARCO ESTELLÉS FECHA : 26/09/2024 15:47 NOTAS : F



comunicación disponible para la presentación de comunicaciones de activación del Protocolo, que serán tratadas con confidencialidad.

El Ministerio está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las comunicaciones que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito de su competencia, garantizando que sus actuaciones no generen ninguna situación de desprotección a la víctima e informando de todas sus actuaciones a la misma.

Se garantiza la actuación del Ministerio frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como la adopción de las medidas necesarias contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

La investigación y la conclusión del caso, incluida la imposición de medidas organizativas, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.

Se establecerán las medidas necesarias para la completa recuperación de las víctimas y las garantías de no repetición, así como acciones de reparación material y simbólica. Asimismo, se promoverá el restablecimiento de la dignidad y reputación, mediante medidas que garanticen la escucha y atención a las propuestas de la víctima y el acompañamiento para la superación de cualquier situación de estigmatización.

Las medidas aplicadas en ejecución de este Protocolo se mantendrán efectivas salvo que en el ámbito administrativo o judicial se decida su suspensión o la adopción de otras medidas.


La tramitación de las actuaciones incluidas en este Protocolo se considerarán actuaciones previas orientadas a determinar, con la mayor precisión posible, los hechos susceptibles de motivar la incoación del procedimiento disciplinario, en su caso, la identificación de la persona o personas que pudieran resultar responsables, y las circunstancias relevantes que concurran en unos y otros, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 55.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4. Prevención, detección y erradicación de conductas constitutivas de acoso

4.1. Medidas de carácter divulgativo y formativo

La Subsecretaría de Ciencia, Innovación y Universidades llevará a cabo las siguientes medidas de carácter divulgativo y formativo:

- a) Publicará el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, y este Protocolo, en la intranet del Departamento, así como los datos más relevantes de seguimiento, evaluación y estudios que se realicen, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.

	CSV : GEN-3f16-857a-59c4-288f-c2eb-72c5-ef48-0993
	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm FIRMANTE(1) : CARLOS MARCO ESTELLÉS FECHA : 26/09/2024 15:47 NOTAS : F



- b) Impartirá formación a todo el personal del Departamento: se incorporarán al Plan de formación anual del Departamento acciones formativas de sensibilización a todo el personal en materia de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación. La formación podrá ser impartida por personal propio con formación suficiente en la materia, o por personal externo especializado.
- c) Facilitará información junto al Manual de Bienvenida a las personas que se incorporan al Ministerio.

Facilitará información también a las personas que, no teniendo una relación jurídica laboral con el Ministerio, prestan servicios o colaboran con ella, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de empresas externas, etc.

Entregará una copia del Protocolo a las empresas externas en el intercambio de documentación que se realiza a través del Servicio de Prevención, en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

- d) Publicará documentos divulgativos que faciliten información sobre el Protocolo.
- e) Realizará sesiones de información específicas explicativas del contenido del Protocolo, derechos y deberes del personal, de sus representantes y del Ministerio, sanciones y responsabilidades establecidas, medidas cautelares, etc.

Las personas titulares de los órganos directivos del Departamento deberán participar en las jornadas divulgativas que organice la Subsecretaría, dirigidas de forma específica al personal directivo, salvo causa justificada.

4.2. Medidas preventivas

El Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, asegura la protección del personal frente a los riesgos laborales, incluidos los riesgos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral dentro de los riesgos psicosociales a los que el personal puede estar expuesto.

La identificación, evaluación y establecimiento de medidas preventivas frente a dichos riesgos será llevada a cabo por el Servicio de Prevención del Departamento, en colaboración con la Unidad de Igualdad y la Inspección de Servicios.

	CSV : GEN-3f16-857a-59c4-288f-c2eb-72c5-ef48-0993
	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
	FIRMANTE(1) : CARLOS MARCO ESTELLÉS FECHA : 26/09/2024 15:47 NOTAS : F



La Subsecretaría adoptará medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el Departamento, basadas en los resultados de las evaluaciones de riesgos psicosociales impulsadas por el Servicio de Prevención.

4.3. Cultura de prevención, detección y tolerancia cero

Las personas titulares de los órganos superiores y directivos del Departamento:

- a) Promoverán una cultura de prevención y tolerancia cero del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, impidiendo los comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- b) Favorecerán la existencia de espacios seguros y libres de comportamientos que puedan considerarse o derivar en acoso sexual o acoso por razón de sexo, y combatirán activamente todo comportamiento, costumbre y actitud anclada en estereotipos y prejuicios de género o en prácticas sociales tradicionales que, si bien son cada vez menos frecuentes, pueden estar todavía presentes en algunos entornos laborales y derivar, directa o indirectamente, en casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- c) Impulsarán de manera efectiva un clima laboral libre de conductas discriminatorias, de acoso sexual o acoso por razón de sexo, para lo que adoptarán medidas específicas que garanticen este fin.
- d) Velarán por la detección y abordaje de manera temprana de cualquier tipo de conducta de acoso y de comportamientos que pudieran derivar en acoso de no erradicarse.
- e) Velarán por que cualquier empleado o empleada público reciba un trato respetuoso y digno en su trabajo, así como por la protección de la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad y por la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- f) Estarán vigilantes ante cualquier comportamiento inapropiado, y establecerán mecanismos periódicos para identificar y detectar de manera temprana cualquier factor de riesgo y/o comportamiento inadecuado que pudiera derivar en acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- g) Serán responsables, en el ámbito de sus competencias, de adoptar cuantas medidas sean adecuadas, proporcionadas e idóneas para poner fin a toda situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, o que pueda llegar a serlo.

Para ello, la Subsecretaría facilitará a las personas titulares de dichos órganos la formación y capacitación adecuadas y su asesoramiento, a través de la Unidad de Igualdad y del Servicio de Prevención.

	CSV : GEN-3f16-857a-59c4-288f-c2eb-72c5-ef48-0993
	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
	FIRMANTE(1) : CARLOS MARCO ESTELLÉS FECHA : 26/09/2024 15:47 NOTAS : F



4.4. Listados y contacto con asesoras y asesores confidenciales

La Unidad de activación frente al acoso deberá disponer de un listado actualizado de personas que hayan recibido formación específica en asesoría confidencial y estén dispuestas a realizar las funciones de Asesoría Confidencial, que dará a conocer y estará a disposición de todo el personal del Departamento.

El personal podrá ponerse en contacto con estas personas a través del buzón de correo acoso@ciencia.gob.es.

5. Atención y protección a la víctima

a) Los órganos superiores y directivos del Departamento deberán atender de forma adecuada a la persona afectada desde el primer momento en que tengan conocimiento de cualquier situación en la que existan indicios suficientes de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la asistirán, apoyarán y asesorarán sobre las actuaciones a seguir, y la mantendrán puntualmente informada sobre la evolución de las actuaciones que se desarrollen.

Las personas titulares de los órganos superiores y directivos del Departamento que tengan conocimiento de una situación de acoso deberán informar a la persona afectada sobre su derecho a activar este Protocolo, sin perjuicio del derecho de las personas implicadas a solicitar las actuaciones administrativas o de cualquier tipo que se estimen adecuadas, así como a la tutela judicial efectiva en los términos del artículo 24 de la Constitución española. Asimismo, la informarán sobre el derecho a recibir apoyo respetuoso, profesional e individualizado, y a ser asesorada por los órganos competentes.

b) Siempre que existan indicios suficientes de la presencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo la Unidad de activación frente al acoso lo pondrá en conocimiento de la persona titular de la Subsecretaría, previo conocimiento de la víctima.

c) Teniendo en cuenta las circunstancias y condiciones personales, así como la naturaleza de los hechos y de los daños y perjuicios sufridos, se llevarán a cabo cuantas actuaciones y trámites sean necesarios de forma oportuna en el tiempo para garantizar la atención a la persona afectada, así como la protección y cese de las conductas que puedan constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo, o que puedan constituir un agravamiento de la situación, debiéndose guardar trazabilidad de todo lo actuado.

d) Se garantiza el apoyo a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización, y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento hasta obtener su plena reparación.

	CSV : GEN-3f16-857a-59c4-288f-c2eb-72c5-ef48-0993
	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
	FIRMANTE(1) : CARLOS MARCO ESTELLÉS FECHA : 26/09/2024 15:47 NOTAS : F



e) Si fuera necesario acompañamiento psicosocial para la víctima de acoso, se derivará a los servicios propios que a tal efecto existan en el sistema sanitario o en la Administración autonómica o local competente.

Además, al tratarse de un riesgo laboral psicosocial que haya podido ocasionar daños en la salud del personal está previsto que pueda evaluarse su estado de salud desde la especialidad de Medicina del Trabajo del Servicio de Prevención del Ministerio, así como que el caso pueda ser objeto de estudio por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del Departamento como posible accidente de trabajo, lo que conllevará entre otras cosas la atención a la víctima por parte de la Mutua.

6. Procedimiento general

6.1. Principios de actuación

- a) Neutralidad.
- b) Presunción de inocencia.
- c) Confidencialidad, no pudiendo transmitirse ni divulgarse información sobre el contenido de la información presentada, en proceso de investigación o ya informada.
- d) Indemnidad frente a represalias derivadas del ejercicio del derecho a comunicar o de la labor de asesoramiento y apoyo a la víctima.

Serán aplicables a las Asesorías Confidenciales las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa (artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público).

6.2. Activación del Protocolo

6.2.1. Iniciación

El Protocolo se activará e iniciará a partir del momento en que la Unidad de activación frente al acoso reciba la comunicación de activación del Protocolo.

En caso de existir indicios de delito, se dará traslado al Ministerio Fiscal.

El inicio de estas actuaciones no afecta al derecho de las personas implicadas a solicitar las actuaciones administrativas o de cualquier tipo que se estimen adecuadas, ni a su derecho a la tutela judicial efectiva en los términos del artículo 24 de la Constitución española.

6.2.2. Forma de la comunicación





La comunicación de activación del Protocolo podrá ser verbal o escrita, y podrá presentarse de alguna de las siguientes formas:

- a) A través de la dirección de correo electrónico acoso@ciencia.gob.es.
- b) De forma verbal, por comparecencia ante la Unidad de activación frente al acoso, que la formalizará por escrito para que pueda ser tramitada.

Se incluye en el anexo a este Protocolo un modelo de comunicación de activación, en el que la persona que presente la comunicación podrá solicitar la Asesoría Confidencial que considere dentro de las disponibles, que se asignará al caso siempre que las circunstancias del momento lo permitan.

6.2.3. Personas que pueden presentar comunicaciones de activación


La comunicación podrá ser realizada:

- a) Por la víctima y/o su representante legal.
- b) Por la representación de las empleadas y empleados públicos en el ámbito del Departamento.
- c) Por cualquier persona que tenga conocimiento de hechos o situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

Podrá activar este Protocolo el personal destinado en los servicios centrales del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, tenga o no una relación de servicios o laboral con el Ministerio.

Podrá activar también este Protocolo el personal perteneciente a empresas externas que desarrollen su trabajo en centros del Ministerio, o bien en otros Ministerios, órganos, organismos o entidades públicas o privadas, que se considere víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo por parte de personal bajo el ámbito de dirección y organización del Ministerio. En este caso, el Departamento comunicará a la empresa de la víctima la activación del Protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medias y procedimientos que correspondan.

Igualmente, podrá activar este Protocolo el personal dentro del ámbito de aplicación del mismo y bajo el ámbito de dirección y organización del Ministerio, cuando se considere víctima de acoso sexual o de acoso por razón de sexo por parte de personal de empresas externas que desarrollen su trabajo en centros del Ministerio, así como de otros Ministerios, órganos, organismos o entidades públicas o privadas. El Departamento comunicará a la empresa, Ministerio, órgano,

	CSV : GEN-3f16-857a-59c4-288f-c2eb-72c5-ef48-0993
	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm FIRMANTE(1) : CARLOS MARCO ESTELLÉS FECHA : 26/09/2024 15:47 NOTAS : F



organismo o entidad de la presunta persona acosadora la activación del Protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan, que en todo caso garantizarán la separación física de las personas afectadas.

6.2.4. Datos anonimizados y comunicación a la Asesoría Confidencial

La Unidad de activación frente al acoso, al recibir la comunicación de activación del Protocolo, asignará un código numérico a cada una de las personas implicadas que se utilizará en todas las fases del Protocolo.

La Unidad de activación frente al acoso pondrá la comunicación en conocimiento de la Asesoría Confidencial designada en un plazo de 24 horas.

6.3. Proceso de investigación

6.3.1. Principios generales

El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor rapidez, máximas garantías y confidencialidad, así como con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las personas implicadas, tanto a la víctima como a la presunta persona acosadora.


Todos los órganos del Departamento, así como, si fuera el caso, las empresas externas u otros terceros afectados, tendrán la obligación de colaborar con la Asesoría Confidencial a lo largo de todo el proceso.

Tanto la víctima como la persona presunta acosadora tendrán derecho, en la aplicación del Protocolo, a conocer en todo momento la información sobre el desarrollo de la aplicación del mismo. Esta información será proporcionada por la Unidad de activación frente al acoso.

6.3.2. Actuación de la Asesoría Confidencial

La Asesoría Confidencial procederá a realizar un análisis de los hechos descritos. Tras el análisis inicial, podrá realizar las actuaciones oportunas para recabar la información necesaria que permita un estudio objetivo de los hechos y la elaboración del informe de conclusiones.

La Asesoría Confidencial deberá realizar entrevistas a las personas implicadas: víctima, persona o personas sobre las que existan evidencias de haber cometido acoso, así como testigos u otro personal de interés para este trámite, si lo hubiere.

	CSV : GEN-3f16-857a-59c4-288f-c2eb-72c5-ef48-0993
	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
	FIRMANTE(1) : CARLOS MARCO ESTELLÉS FECHA : 26/09/2024 15:47 NOTAS : F



La Asesoría Confidencial acompañará, asesorará e informará a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles.

6.3.3. Medidas organizativas y de formación de protección

Desde la comunicación, y en cualquier fase posterior del Protocolo, la Unidad de activación frente al acoso, por recomendación de la Asesoría Confidencial o por iniciativa propia, y en estrecha colaboración con el Servicio de Prevención, propondrá de forma debidamente motivada al órgano competente cuantas medidas organizativas y de formación previas estime adecuadas, como, por ejemplo, la reordenación del tiempo de trabajo, o la realización de cambios de lugar de trabajo o de tareas administrativas encomendadas para evitar el contacto entre la víctima y la presunta persona acosadora. En cualquier caso, se deberá separar a la presunta persona acosadora, no a la víctima, a no ser que fuera la propia víctima quien lo solicitara.

Las medidas garantizarán que no se genera ninguna situación de desprotección a la víctima, y evitarán que la situación de acoso perdure y le genere un mayor daño.

No obstante, las medidas no podrán ser una solución permanente en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Las medidas organizativas y de formación no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la víctima, y habrán de ser expresamente aceptadas por esta. Se garantizará que dichas medidas permitan a la víctima mantener su mismo puesto y condiciones.

Las medidas aplicadas en ejecución de este Protocolo se mantendrán efectivas mientras se aplica el Protocolo, salvo que en el ámbito administrativo o judicial se decida su suspensión o la adopción de otras medidas.


6.4. Informe de valoración

6.4.1. Contenido del informe de valoración

Al finalizar la investigación, la Asesoría Confidencial emitirá un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma.

El informe deberá incluir, como mínimo, la información siguiente:

a) Identificación de la víctima, la persona presunta acosadora, las personas que hayan actuado como testigos, y todas las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe, a través del código numérico asociado.

	CSV : GEN-3f16-857a-59c4-288f-c2eb-72c5-ef48-0993
	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm FIRMANTE(1) : CARLOS MARCO ESTELLÉS FECHA : 26/09/2024 15:47 NOTAS : F



- b) Antecedentes del caso, circunstancias, y en su caso circunstancias agravantes observadas.
- c) Resumen de los hechos principales.
- d) Descripción de las actuaciones realizadas, pruebas y resumen de las entrevistas, indicando de las personas que hayan actuado como testigos sólo .su código numérico y si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- e) Propuesta de medidas organizativas a tomar, que podrán haber sido comunicadas a la Unidad de activación frente al acoso con antelación.
- f) Conclusiones, que deberán indicar alguna de las siguientes alternativas:
 - 1.º) Archivo de la comunicación, cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:
 - i) Desistimiento de la víctima, sin perjuicio de que se continúe de oficio la investigación o si se detectasen indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
 - ii) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
 - iii) Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la comunicación de activación, reflejando en su caso el detalle de tal conclusión.
 - 2.º) Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o acoso por razón de sexo.
 - 3.º) Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

6.4.2. Comunicación a las partes

En el plazo no superior a 10 días hábiles, salvo excepciones justificadas, el informe se remitirá por parte de la Asesoría Confidencial a la Unidad de activación frente al acoso, que dará conocimiento a la víctima y a la presunta persona acosadora, y les ofrecerá un plazo de alegaciones durante diez días hábiles.

Si no hay alegaciones por parte de la víctima que muestren desacuerdo con las conclusiones del informe, el Protocolo finalizará con el resultado que se indique en el Informe de la Asesoría confidencial, y la Unidad de activación frente al acoso dará traslado del informe a la persona titular de la Subsecretaría como responsable de la jefatura superior del personal. En el caso de que el informe proponga medidas disciplinarias, deberá remitirse adicionalmente a la persona titular de la Subsecretaría la relación de códigos numéricos y personas asociadas en documento separado al Informe.





En el caso de existir alegaciones por parte de la víctima, la Unidad de activación frente al acoso dará traslado del informe junto con las alegaciones al Comité de Asesoramiento, y se procederá según el siguiente apartado.

7. Resolución de alegaciones en el Comité de Asesoramiento

7.1. Constitución del Comité de Asesoramiento

En el caso de que la víctima haya presentado alegaciones que muestren desacuerdo con las conclusiones del informe, la Unidad de activación frente al acoso constituirá en 7 días hábiles el Comité de Asesoramiento, le dará traslado del informe y las alegaciones, y mantendrá las medidas organizativas que se hubieran establecido.


El Comité admitirá el asunto en los dos supuestos siguientes:

- a) Cuando el desacuerdo tenga su base en el archivo por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- b) Cuando, en su propuesta, el informe aprecie una falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

7.2. Actuación del Comité de Asesoramiento

Una vez constituido el Comité de Asesoramiento, dispondrá de un plazo de 20 días hábiles para emitir su informe, que optará por alguna de las siguientes alternativas:

- a) Dar por terminada la investigación, si no aprecia una inadecuada tramitación o propuesta de conclusión. El Protocolo finalizará en este caso con el resultado que se indique en el informe de la Asesoría Confidencial, y la Unidad de activación frente al acoso dará traslado del informe a la persona titular de la Subsecretaría como responsable de la jefatura superior del personal, junto con el criterio del Comité. En el caso de que el informe proponga medidas disciplinarias, deberá remitirse adicionalmente a la persona titular de la Subsecretaría la relación de códigos numéricos y personas asociadas en documento separado al informe.
- b) Proponer un informe final distinto, en virtud de las alegaciones debidamente motivadas o bien por la revisión de los elementos existentes. El informe concluirá con alguna de las siguientes alternativas:
 - 1.º) Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual o por acoso por razón de sexo.

	CSV : GEN-3f16-857a-59c4-288f-c2eb-72c5-ef48-0993
	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm FIRMANTE(1) : CARLOS MARCO ESTELLÉS FECHA : 26/09/2024 15:47 NOTAS : F



2.º) Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

El Protocolo finalizará en este caso con el resultado que se indique en el Informe del Comité, y la Unidad de activación frente al acoso dará traslado del informe a la persona titular de la Subsecretaría como responsable de la jefatura superior del personal, y adicionalmente la relación de códigos numéricos y personas asociadas en documento separado al informe. El Informe del Comité se trasladará también a la víctima y a la presunta persona acosadora.

El informe deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

- a) Relación nominal de las personas que integran el comité de asesoramiento, e identificación de la víctima y de la persona presunta acosadora, así como del resto de personas implicadas, mediante el correspondiente código numérico.
- b) Antecedentes del caso y circunstancias del mismo.
- c) Resumen de los principales hechos.
- d) Actuaciones previas e informe de valoración y propuesta de la Asesoría Confidencial.
- e) Descripción de las actuaciones realizadas, como testimonios o pruebas.
- f) Las conclusiones y propuestas concretas que el Comité estime oportunas.

8. Información y seguimiento

8.1. Información

Con carácter general, de las actuaciones y las conclusiones adoptadas se informará a las personas implicadas.

Asimismo, se emitirá la información estadística al grupo de trabajo de igualdad dependiente de la Mesa Delegada, y a la Unidad de Igualdad, preservando la intimidad de las personas.

En cualquier caso, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la comunicación de activación, así como las personas que hayan podido ejercer a lo largo del proceso un rol de apoyo, acompañamiento o representación de la víctima.

8.2. Evaluación y seguimiento de las medidas adoptadas





La Unidad de activación frente al acoso registrará los informes de conclusiones y los remitirá a las personas titulares de los órganos que tengan competencias para realizar las medidas que en dichos informes se propongan. En un plazo no superior a treinta días naturales tras la emisión del último de los informes de conclusiones se realizará un seguimiento sobre el cumplimiento y resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará un acta que recogerá las medidas a adoptar en el caso de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose, y se analizará si se han implantado las medidas propuestas.

Anualmente, la Unidad de activación frente al acoso remitirá a la Dirección General de la Función Pública y a la Unidad de Igualdad del Departamento una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año. Esta relación, debidamente anonimizada, comprenderá los informes de conclusiones de las Asesorías Confidenciales o en su caso del Comité, que hayan determinado la solicitud de apertura de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, los que hayan acordado la solicitud de un procedimiento disciplinario por la posible existencia de alguna otra falta disciplinaria y aquellos que hayan determinado que no existe ninguna conducta infractora, así como cuantos otros datos sobre esta materia se soliciten por la Comisión Técnica de Igualdad. No se deberán facilitar datos personales.


El grupo de trabajo de igualdad de la Mesa Delegada informará y, en su caso, negociará las acciones de información, formación y difusión de las medidas de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito correspondiente, con la finalidad de conseguir mayor eficacia en la aplicación del Protocolo y lograr una mayor seguridad jurídica para las víctimas.

9. Protección de la víctima

Una vez resuelto el procedimiento disciplinario o judicial en su caso tramitado, si se constatará la existencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, sin necesidad de que la resolución sea firme, se adoptarán de forma inmediata medidas conducentes a favorecer la recuperación y protección de la víctima, tales como examinar con la celeridad necesaria todas aquellas solicitudes relativas a su situación administrativa, a la concesión de licencias o permisos, y a cualquier otra solicitud que realizare respecto a sus derechos profesionales.

Se adoptarán cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud física y psíquica de la víctima hasta su completo restablecimiento, incluyendo el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral para su recuperación.

Se valorará la aplicación de las medidas organizativas adoptadas en la aplicación del Protocolo como medidas organizativas preventivas a implantar.

	CSV : GEN-3f16-857a-59c4-288f-c2eb-72c5-ef48-0993
	DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
	FIRMANTE(1) : CARLOS MARCO ESTELLÉS FECHA : 26/09/2024 15:47 NOTAS : F



10. Difusión del listado de personas capacitadas y dispuestas a realizar las funciones de Asesoría Confidencial

El listado de personas capacitadas y dispuestas a realizar las funciones de Asesoría Confidencial se publicará en la intranet del Departamento.

11. Entrada en vigor

Esta Instrucción entrará en vigor a partir del día de su publicación en la intranet del Departamento.

*Firmado de forma electrónica por el Subsecretario de Ciencia, Innovación y Universidades,
Carlos Marco Estellés.*



CSV : GEN-3f16-857a-59c4-288f-c2eb-72c5-ef48-0993

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : CARLOS MARCO ESTELLÉS | FECHA : 26/09/2024 15:47 | NOTAS : F



ANEXO

Modelo de comunicación de activación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

TIPO DE ACOSO

Sexual Por razón de sexo

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos

DNI Teléfono de contacto

Sexo (H/M)

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro directivo

Puesto de trabajo

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA QUE COMUNICA (SI NO ES LA PERSONA AFECTADA)

Nombre y apellidos

DNI Teléfono de contacto

Sexo (H/M)

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA QUE COMUNICA (SI NO ES LA PERSONA AFECTADA)

Centro directivo

Puesto de trabajo

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA


Solicito activación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Solicito Asesoría Confidencial. Nombre y apellidos de la Asesoría Confidencial:

Solicito acompañamiento durante la tramitación del protocolo. Nombre y apellidos de la persona:

(se requiere firma electrónica)

Los datos recogidos en este documento serán tratados con la máxima confidencialidad. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.



CSV : GEN-3f16-857a-59c4-288f-c2eb-72c5-ef48-0993
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>
FIRMANTE(1) : CARLOS MARCO ESTELLÉS | FECHA : 26/09/2024 15:47 | NOTAS : F